

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ 3-5**

**2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ**

**И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА 5-10**

**3. рабочее время и время отдыха 10-16**

**4. Оплата и нормирование труда 16-19**

**5. Социальные гарантии и меры социальной поддержки 19-20**

**6. Охрана труда и здоровья 20-24**

**7. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ 24**

**8. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

**РАБОТНИКОВ 25-26**

**9.**СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО 26-29

**10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 29-30**

**11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА 30-31**

**12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ 31-32**

**13. ПРИЛОЖЕНИЕ №1 33**

**14. ПРИЛОЖЕНИЕ №2 34-47**

**15. ПРИЛОЖЕНИЕ №3 48-82**

**16. ПРИЛОЖЕНИЕ №4 83-84**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

 1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Белгородской области.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

нормы международного права и международные договоры Российской Федерации(если они не противоречат Конституции Российской Федерации);

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

законодательные и иные нормативные правовые акты;

 Отраслевое Соглашение Министерства просвещения Белгородской области и региональной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;

 Территориальное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений между управлением образования администрации Валуйского городского округа Белгородской области и территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;

 1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации **Слюсарь Александра Петровича** (далее – работодатель образовательной организации);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) **Грачевой Елены Владимировны.**

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

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

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

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.7. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем через 7 дней сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

- работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора),принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 7 дней со дня получения работодателем решения соответствующего государственного органа;

- работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

- выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы работников по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. (статья 30 ТК РФ).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также органом по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия), направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

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

1.11. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

— учёт мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации,

— консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,

— получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

— обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

— членство в комиссиях, управляющем Совете организации с целью защиты трудовых прав работников.

 Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Валуйская общеобразовательная школа – интернат» единственным полномочным представителем работников образовательной организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально- экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.12. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

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

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

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение№2) и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Стороны договорились о том, что:

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями или профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

2.1.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.2.4. Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

* - обязательное медицинское страхование;
* - выплату страховой части пенсии;
* - обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
* - обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Обеспечить выплату женщинам ежемесячного пособия по уходу за ребенком в возрасте до 1,5лет.

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации.

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

2.2.6. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

2.2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

2.2.9. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.)не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.10. В связи с принятием Федерального закона от 07 октября 2022 года № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 года № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации» на работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации распространяются следующие льготы и гарантии:

- действие трудовых договоров таких работников приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

- В случае призыва работника на военную службу по мобилизации работник пишет заявление и прилагает копию повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта.

- Работодатель издает приказ о приостановлении действия трудового договора, и не позднее дня приостановления действия трудового договора работодатель выплачивает работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового

договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленныхСт.151.7 ТК РФ.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В указанный период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Период приостановления засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу

не позднее, чем за три рабочих дня. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, расторжение трудового договора осуществляется по инициативе работодателя по новому основанию, предусмотренному п. 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (часть первая Ст.121 ТК Р).

Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

2.2.11. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.2.12. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

- для учителей:

а) участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

б) ведением журнала и дневников обучающихся в бумажной форме;

- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

а) ведение классного журнала (в бумажной форме);

б) составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составление и заполнение педагогическими работниками документации.

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

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Массовым является увольнение 10 % и более от общего числа работников в течение 90дней.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

2.2.14. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов в соответствии со ст. 179 ТК РФ работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, семейным работникам при наличии двух и более иждивенцев, лицам, в семье которых нет больше других работников, работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовые увечья.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

 - предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

 - проработавшие в организации свыше 10 лет;

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

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

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

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

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

2.2.15. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (5 часов в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня) с сохранением среднего заработка.

2.2.16. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.2.17. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.2.18. Устанавливать при направлении работников в служебные командировки норма суточных за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с нормативными документами.

2.2.19. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

2.2.20. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

 2.2.21. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

 2.2.22. За нарушение норм трудового распорядка, профессионального поведения педагоги и другие работники образовательного учреждения, связанные с процессом обучения, несут дисциплинарную, административную и уголовную ответственность. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей по вине педагогического работника, на него могут быть возложены дисциплинарные взыскания.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, невыполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (часть 4 ст. 193 ТК РФ).

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представителя органа первичной профсоюзной организации (ст. 194 ТК РФ).

2.2.23. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи82 ТК РФ.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в бумажной форме и электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений ( в бумажной форме и в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

2.3.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

**III. рабочее время и время отдыха**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников.

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учётом особенностей, установленных в зависимости от сферы ведения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

3.1.2. Фактический объём учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы (далее – учитель), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем чтобы учитель знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения учителя в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, фактического объёма учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах.

Изменение объёма учебной нагрузки учителей при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 приложения 2 к приказу № 1601.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу № 1601, в том числе:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

— восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов, когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

Высвобождающаяся в связи с увольнением учителей, педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем учителям, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной по учебным полугодиям.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (пункт 5.1. приложения 2 к приказу № 1601).

3.1.3. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4  приложения 2 к приказу № 1601, осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя определяет руководитель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю общеобразовательной организации - учредитель. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

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

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

 Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601 и № 536.

3.1.6. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия с учётом особенностей, предусмотренных пунктом 2.3 приложения к приказу № 536.

3.1.7. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

Режим рабочего времени работников в течение недели *(пятидневная)*, а также распределение объёма учебной нагрузки учителей в течение дня (недели), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.1.8. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за исключением перерывов более двух часов подряд, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени учителей с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием («окна»), которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных между учебными занятиями (уроками) для обучающихся.

3.1.9. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

График работы в период каникул утверждается приказом работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

3.1.10. В случае ухудшения эпидемиологической обстановки в регионе работодатель с учетом физической возможности работников и работодателя незамедлительно должен перевести на дистанционный режим работы максимально возможное число работников.

Решение о максимальной численности работников, которых можно перевести на дистанционный режим работы, определяется организацией самостоятельно исходя из возможности работодателя и возможности работников.

Вопросы организации постоянной дистанционной (удаленной) работы, временной дистанционной (удаленной) работы, периодической дистанционной (удаленной) работы (далее - дистанционная работа) регулируются в организациях в соответствии с [главой 49.1](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_389182/e3109974293f0702a9260fd10cf35a0ca2968319/#dst1854) Трудового кодекса Российской Федерации, а также локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовыми договорами.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) для принятия решения о временном переводе работников на дистанционную работу и срок такого перевода;

- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

- порядок обеспечения работников оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами;

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Кроме того, работодатель вправе принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления электронного документооборота в соответствии с положениями [статей 22.1](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_389182/6dda95f9b6acf89a431a0737944b9443695b9df9/#dst2934) - [22.3](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_389182/00a8ce6ce116fc26361a0c9a23eebf37074acf6e/#dst2969) Трудового кодекса Российской Федерации

 3.1.11. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия, а также без его согласия, в случаях предусмотренных ст.99 ТК РФ В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

 В перечень лиц, которых допускается привлекать к ночной, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и направлять в служебные командировки только с их письменного согласия и если это не запрещено им по состоянию здоровья, включены:

 - родители, имеющие 3 и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет;

 - родитель, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет, если он воспитывает его без другого родителя либо другой родитель работает вахтовым методом, а также опекуны детей указанного возраста.

 Кроме того, только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья, разрешено направлять в служебные командировки инвалидов.

 Все перечисленные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от ночной/сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни или направления в командировку.

3.1.12. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников.

3.1.13.Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

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

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.14 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой Ст.117 составляет 7 календарных дней. По результатам специальной оценки условий труда к такой категории относится: водитель образовательной организации. Ему обеспечивается право на дополнительный отпуск 7 календарных дней и сокращенный рабочий день.

3.1.15. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. (статья 262.2 ТК РФ).

 3.1.16.Работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем, приемным родителем), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (статья 262.1 ТК РФ).

 3.1.17.Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством.

3.1.18. Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы.

3.1.19. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.(Ст.260 ТК РФ)

 3.1.20. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования – 1 календарный день;

- рождения ребёнка – 1 календарный день;

- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;

- бракосочетания работника – 3 календарных дня;

- похорон близких родственников – 3 календарных дня;

- не освобождённой работы в выборном органе первичной профсоюзной организации: председателю – 3 календарных дня

3.1.21. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

3.1.23. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

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

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска – 56 календарных дней.

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

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

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

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.1.25. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

3.1.26.  Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях:

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

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;

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

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

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

 3.1.27. Работники, ухаживающие за членами семьи или иными родственниками, являющимися инвалидами I группы устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения зарплаты в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней(статья 263 ТК РФ).

 Предоставлять работникам отпуска по уходу за нетрудоспособным родителем до трех месяцев с сохранением места работы. (Доп. соглашение к трёхстороннему соглашению между Правительством Белгородской области, областным объединением организаций профсоюзов и региональным объединением работодателей на 2020 — 2022 годы от 17 декабря 2019 года №43)

 3.1.28 Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

3.2.4. Принимать участие в совершенствовании регулирования другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, поименованных в разделе II Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536.

**IV. Оплата и нормирование труда**

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца за предыдущий месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

 4.1.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

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

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

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ПРИЛОЖЕНИЕ №1).

4.1.3 Индексация заработной платы.

Заработная плата индексируется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Оклад работников учреждения повышается на основании Постановления Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года №159-ПП «Об утверждении Положения по оплате труда работников государственных областных образовательных организаций, организаций для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и областных методических служб»

Оклад с учётом индексации выплачивается работникам с момента подписания Постановления.

 4.1.4.  Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.2. Оплата труда работников организации осуществляется на основе Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организации реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденной Постановлением Правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года № 421-ПП, Положения об оплате труда и стимулирующих выплат. (ПРИЛОЖЕНИЕ №3)

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

  - размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников (учителя, педагоги дополнительного образования, воспитатели и др.), для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

 - размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; выходные и нерабочие праздничные дни; иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера;

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

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

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

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

4.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома;

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении;

4.7. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие;

4.8. Работникам, награждённым государственными наградами Российской Федерации, наградами субъекта Российской Федерации выплачивается ежемесячная надбавка (доплата):

-за звание «Народный учитель» -5 000 руб.;

- имеющим ордена и медали (К. Д. Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), за звание «Заслуженный учитель»-3000 руб.;

- за отраслевые награды «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почётный работник воспитания и просвещения Российской Федерации - 500руб.;

- за ученую степень (доктора наук, кандидата наук) -3 000 руб.

В случае, если педагогический работник имеет одновременно несколько наград из выше перечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих наград.

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй147ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

 4.10. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления образовательного учреждения. Руководитель образовательного учреждения представляет в орган самоуправления образовательного учреждения (Управляющий Совет) аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся для их премирования.

 4.10.1. Заработная плата других педагогических работников, педагогического, вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждении на основании трудовых договоров.

 Базовая заработная плата педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала рассчитывается исходя из утверждённого базового должностного оклада с учётом поправочного коэффициента и требований к квалификации.

 Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

 Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

4.10.4. Работникам образовательного учреждения установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2023 года в сумме 16 242 рубля в месяц, в последующем устанавливать минимальный размер оплаты труда с учетом индексации в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

4.11. Наполняемость классов определяется исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях, в том числе с учётом:

– соблюдения требований к расстановке мебели в учебных помещениях, предусматривающего, что площадь учебных кабинетов принимается без учёта площади, необходимой для расстановки дополнительной мебели (шкафы, тумбы и другие) для хранения учебных пособий и оборудования, используемых в образовательном процессе, из расчета:

– не менее 2,5 м² на 1 обучающегося при фронтальных формах занятий;

– не менее 3,5 м² на 1 обучающегося при организации групповых форм работы и индивидуальных занятий;

- удалённости мест для занятий от светонесущей стены;

- требований к естественному и искусственному освещению.

- соблюдения требований расстояний между рядами, между рядом столов и наружной продольной стеной, от последних столов до стены (перегородки), противоположной классной доске, от демонстрационного стола до учебной доски, от первой парты до учебной доски, и других требований.

4.12. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может осуществляться в случаях, предусмотренных в отраслевых соглашениях, заключённых на федеральном и региональном уровнях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет - на 1 год, но не менее чем на один год; до наступления права для назначения страховой пенсии по старости на 1 год, но не менее чем за один год; по окончании длительной болезни на 6 месяцев, но не менее чем на 6 месяцев; по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года на 1 год, но не менее чем на один год; в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.13. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится как в течение учебного года, так и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

**V. Социальные гарантии и меры социальной поддержки**

5. Стороны договорились о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год. с учётом выделения средств на социальные выплаты, поощрительные работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации*.*

5.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортинвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

5.2.4. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

5.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

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

5.2.7.Не допускать произвольное вмешательство в дела семьи, содействовать обеспечению беспрепятственного осуществления членами семьи своих прав, возможности судебной защиты этих прав, так как семейное законодательство исходит из необходимости укрепления семьи, построения семейных отношений на чувствах взаимной любви и уважения, взаимопомощи и ответственности перед семьей всех ее членов (ст.1 Семейного кодекса РФ).

5.2.8. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, достигшие возраста сорока лет при прохождении диспансеризации освобождаются от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

5.2.9. В соответствии со ст. 259 ТК РФ, если у работника, призванного

на военную службу по мобилизации или проходящего военную службу по контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае, если у мобилизованного есть ребенок младше 18 лет, другой

родитель ребенка имеет преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения (ст. 179 ТК РФ).

Установленные законом особенности обеспечения трудовых прав мобилизованных и заключивших контракт граждан распространяются на правоотношения, возникшие с 21.09.2022. (ФЗ № 376-ФЗ от 07.10.2022 г.)

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников.

5.4. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;

- благодарственные письма за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;

- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

**VI. Охрана труда и здоровья**

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц*.*

6.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

своевременное расследование несчастных случаев;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.5. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательных организациях, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.6. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

6.1.7. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.8. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

6.1.9. Обеспечивать работников моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации, осуществлять управление профессиональными рисками.

6.2.4. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

6.2.5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

6.2.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций.

Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

6.2.7. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

6.2.8. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.2.10. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть

специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других средства индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме.

6.2.11. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.2.12. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучить своих работников мерам пожарной безопасности;

- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях образовательной организации необходимые силы и средства;

- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

6.2.13. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации, осуществлять управление профессиональными рисками.

Руководитель образовательной организации осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несёт персональную ответственность за соблюдением требований пожарной безопасности

(статья 37ФЗ от 21 декабря 1994 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»).

6.2.14. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.15. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда учителей физической культуры:

- обеспечивать учителей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;

- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.2.16. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.17. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.2.18. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

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

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

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

6.5. Работники обязуются:

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

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

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

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

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

 6.6.1. Ходатайствовать перед вышестоящими органами Профсоюза работников народного образования и Департаментом образования по вопросу оздоровления членов профсоюза, нуждающихся в лечении по медицинским показаниям в санатории «Красиво» и санатории «Красная Поляна» и профсоюзных санаториях Белгородской области.

 6.6.2. Работникам образовательной организации запрещается курение табака, распитие спиртных напитков на территории и в помещениях, общеобразовательного учреждения (п.1 ч.1 ст.11 ФЗ)

 6.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

 6.7.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.7.2. Координировать работу комиссии по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации (уполномоченного) по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в общеобразовательном учреждении.

6.7.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комиссии по охране труда.

6.7.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;

- по проведению специальной оценки условий труда;

- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;

- по расследованию несчастных случаев на производстве;

- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

6.7.5. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.7.6. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.7.7. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

**VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение молодежного профсоюзного актива;

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

7.3. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

VIII. **ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года засчет средств работодателя.

8.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

8.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36  часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72  часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250  часов.

8.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников ,принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

8.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно- педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями
173-177 ТК РФ.

8.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

8.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями
173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

**IХ**. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

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

9.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1%(часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

9.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2.6. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.

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

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

9.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

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

- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);

- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);

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

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

- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

9.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- утверждение графика длительных отпусков;

- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ),

- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;

9.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;

- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

9.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

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

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

9.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности**)**своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации);

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации;

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

9.4.7. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9.4.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

9.4.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

9.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.4.11. Информировать ежегодно работников о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

9.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

9.4.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (без учёта мотивированного мнения).

9.4.16. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

**Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

10.1. Работодатель:

10.1.1. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

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

10.1.3. не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

10.1.4. не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью;

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

10.1.6. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

10.1.7. обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

10.1.8. предоставляет председателю, заместителю председателя (членам профсоюзного комитета) первичной профсоюзной организации1 раз в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 7 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

10.1.9. предоставляет возможность уполномоченному по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее 5часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства 1раз в год в течение 14 дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

10.1.10. в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации;

10.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

10.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

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

10.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

10.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

10.3. Стороны совместно:

10.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

10.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

10.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

**XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение «Валуйская общеобразовательная школа – интернат»

11.2. Стороны договорились и обязуются:

11.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

11.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

11.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

11.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

 **ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

12.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения работников.

12.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.4. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

12.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с **01 января 2023 года и действует по 31.12.2025 включительно.**

12.6. До истечения указанного срока стороны заключают новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

12.7. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

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

12.8. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

12.9. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

12.12. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.13. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

приложение № 1 *Образец расчетного листка*;

приложение № 2 *Правила внутреннего распорядка*;

**приложение№3** *Положение о формировании системы оплаты труда и стимулирования работников Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение «Валуйская общеобразовательная школа – интернат»*

**приложение№4** *Положение* ***по охране труда в***

**Приложение № 1**

|  |
| --- |
| ГБОУ "Валуйская общеобразовательная школа-интернат" |
|   |  |  |  |  |  |  |   |
| **РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК** | **за** |  **202 г.** |   |
|  |  |  |  |  |  |  |   |
| **Фамилия Имя Отчество, таб. №**  |  |   |
| Отработано дн./ час. (норма ) |
| Подразделение | наименование |
| Должность |   |
| Ставка |  |  руб/мес  |  |  |  |   |
| Ст. вычеты |   |
|   |  |  |  |  |  |  |   |
| На начало периода |   |   |   |   |   |
| Начисление / Удержание | Начислено | Удержано |
| Оклад  |   |   |
| За специфику работы |   |   |
| Доплата до МРОТ |   |   |
| НДФЛ |   |   |
| ИТОГО |   |   |   |
| Выплата зарплаты |   |   |
| ИТОГО выплачено |   |   |   |   |   |
| ВСЕГО |   |   |
| **На конец периода** |  |  |  |  |  |

**Приложение № 2**

От работников От работодателя

председатель директор школы-интерната

профсоюзного комитета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Слюсарь А.П.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.В. Грачева

Протокол общего собрания №1 от «13» января 2021 г.

от «12» января 2021 г.

Правила внутреннего трудового распорядка

**ГБОУ «Валуйская общеобразовательная школа-интернат»**

**1. Общие положения**

1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее — Правила) являются локальным нормативным актом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Валуйская общеобразовательная школа-интернат» (далее — Школа-интернат).
2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Школы-интерната и регулируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Школе-интернате.

1.3.Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.4. Правила утверждены директором Школы-интерната с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5.При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с Правилами под роспись.

**2. Порядок приема и увольнения работников**

*2.1. Прием на работу.*

2.1.1.Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора со Школой-интернатом.

2.1.1.Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах — по одному для каждой из сторон: работника и Школы-интерната.

1. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса РФ.

2.1.3.При заключении трудового договора работник предоставляет работодателю следующие документы:

а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

б)трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;

в) в случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен её. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа Работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации».

«Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее — сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ. *Ц* сведения о трудовой деятельности включается информация:

* о Работнике;
* о его трудовой функции:
* о переводах Работника на другую постоянную работу:

-об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового

договора;

-другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом. Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем:

* в период работы — не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
* при увольнении - в день прекращения трудового договора.

В случае выявления Работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ, Работодатель по письменному заявлению Работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ».

г) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

д) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;

е) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

ж) медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении.

2.1.5.Прием на работу оформляется приказом директора Школы-интерната и объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.1.6. При приеме на работу администрация Школы-интерната обязана ознакомить работника со следующими документами:

* Уставом Школы-интерната
* настоящими Правилами;
* приказами по охране труда и пожарной безопасности;
* должностной инструкцией работника.

Провести вводный инструктаж по охране груда с записью в «Журнале первичного инструктажа по охране труда».

 2.1.7 Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника:

* для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
* на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);

 - для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

-для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

-с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо , определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы;

* с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой;
* для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
* с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
* с лицами, работающими в данной организации по совместительству;

-с пенсионерами по возрасту, атакже с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно, временного характера;

- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями профессий, утвержденными Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

 - с научными, педагогическими и другими работниками, заключившими трудовые договоры на определенный срок в результате конкурса, проведенного в порядке, установленном законом или иным нормативным правовым актом органа государственной власти или органа местного самоуправления;

* в случае избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, а также в политических партиях и других общественных объединениях;
* с заместителями руководителей и главным экономистом организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
* с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ;

-в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Ст. 59 «Срочный трудовой договор» Трудового кодекса РФ.) Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. №2 «0 применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в пункте 13 отмечает, что «срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Если характер работы или условия ее выполнения не требуют заключения срочного трудового договора, то с работником заключается договор «на неопределенный срок».

2.1.8. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок — не более трех месяцев, а для заместителей, главного экономиста, его заместителей, руководителей обособленных подразделений школы не более шести месяцев.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.1.9. На каждого работника Школы-интерната оформляется трудовая книжка в соответствии с Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников Школы-интерната хранятся в Школе-интернате.

2.1.10. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора Школы-интерната в трудовую » книжку, администрация Школы-интерната обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

2.1.11. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в Школе-интернате.

2.1.12. Директор Школы-интерната назначается приказом Учредителя – министерством образования Белгородской области. Трудовая книжка и личное дело директора школы хранится у Учредителя.

*2.2. Отказ в приеме на работу.*

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключение трудового договора.

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

 2.2.2. Лицо, лишенное решением суда права работать в образовательном учреждении в течение определенного срока, не может быть принято на работу в Школу-интернат в течение этого срока.

1. Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.
2. Запрещается отказывать в заключение трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.
3. По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, администрация Школы-интерната обязана сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.6. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

*2.3. Увольнение работников.*

2.3.1.Увольнение работника - прекращение трудового договора осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде и об образовании.

1. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию Школы-интерната письменно за две недели.
2. Директор школы при расторжении трудового договора по собственному желанию обязан предупредить Учредителя (его представителя) об этом в письменной форме не позднее чем за один месяц.
3. При расторжении трудового договора директор Школы-интерната издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым кодексом РФ или Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации».
4. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или Федерального Закона\* «Об образовании в Российской Федерации» и со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового кодекса РФ или Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации»
5. Днем увольнения работника является последний день работы. В последний день работы администрация Школы-интерната обязана выдать работнику трудовую книжку и, по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет.

В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, администрация Школы-интерната направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления администрация Школы-интерната освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Если работник в день увольнения не работал, то расчет с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

 *3. Основные права, обязанности и ответственность Работодателя.* 3.1Непосредственное управление Школой-интернатом осуществляет работодатель в лице директора.

3.2. Работодатель имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

3.2.1.осуществлять прием на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками;

3.2.2. применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение;

 3.2.3.совместно с Управляющим советом Школы-интерната осуществлять поощрение и премирование работников;

 3.2.4. привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке;

1. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Школы-интерната и других работников, соблюдения настоящих Правил;
2. принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.

*3.3. Работодатель обязан:*

3.3.1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты,
условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.3.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договоров;

3.3.3.обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

3.3.4. Выплату заработной платы производить не реже, чем каждые пол месяца

- 20 числа за первую половину месяца. Размер заработной платы за первую половину месяца осуществляется пропорционально отработанного времени.

 - окончательный расчет за месяц 5 числа.

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

 З.З.6.вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;

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

3.4. Работодатель осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, школьных и внешкольных мероприятий.

3.5.Работодатель как юридическое лицо несет ответственность перед работниками: 3.5.1.за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться: за задержку трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством;

3.5.2.за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;

3.5.3.за причинение ущерба имуществу работника;

3.5.4.В иных случаях, предусмотренных законодательством.

**4. Права, обязанности и ответственность работников**

*4.1. Работник имеет право на:*

1. свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;
2. свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
3. право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой общеобразовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
4. право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с общеобразовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
5. право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных программ, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
6. право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения общеобразовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

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

1. право на участие в управлении общеобразовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;
2. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности общеобразовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

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

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

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

*4.2. Работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:*

4.2.1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

1. право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
2. право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
3. право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
4. право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
5. право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
6. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

4.3. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.
2. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение единого государственного экзамена.

**5.Работник обязан:**

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

5.1.2. Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

5.1.3. Уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

1. Развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
2. Применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
3. Учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
4. Систематически повышать свой профессиональный уровень;
5. Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
6. Проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

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

5.1.11. Соблюдать устав общеобразовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

1. Педагогический работник организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в. данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.
2. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.
3. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных частью 1 настоящей статьи, учитывается при прохождении ими аттестации.
4. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории.
5. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.
6. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми федеральными органами исполнительной власти, в ведении которых эти организации находятся, а в отношении педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, проведение данной аттестации осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.
7. Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

5.9. Работникам Школы-интерната в период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

а)изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;

б)отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

в)удалять обучающихся с уроков;

г)курить в помещении и на территории Школы-интерната;

д)отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессе мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений; е)отвлекать работников Школы-интерната в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных основной деятельностью Школы-интерната;

ж)созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным дела

 5.10. Работник несет материальную ответственность за причиненный Школе-интернату прямой действительный ущерб.

5.10.2. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерб; причиненного работником третьим лицам.

**6. Режим работы и время отдыха**

6.1. В Школе-интернате устанавливается пятидневная рабочая неделя, с двумя выходным днем. Занятия в Школе-интернате проводятся в одну смену.

6.2.Продолжительность рабочей недели 36-40 часов, для педагогических работников устанавливаете сокращенная рабочая неделя.

6.З.Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающей персонала и рабочих определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором Школы-интерната по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

6.4. Для работников школы-интерната, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день: вахтер, сторож, помощник воспитателя в ночное и помощник воспитателя дневное время. Рабочее время педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и настоящими Правилами.

6.5.Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Школе-интернате и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

6.6.Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации Школы-интерната, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

6.7.При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых Школа-интернат является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

6.8.В случае производственной необходимости администрация Школы-интерната имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Школе-интернате с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работ} противопоказанную ему по состоянию здоровья.

6.9.Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без ел согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательное процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующее работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудовой договора.

6.10. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий) определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется ] утверждается администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом и учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

6.11.Педагогическим работникам (если это возможно исходя из объема выполняемой ими учебной нагрузки и количества часов по учебному плану, отведенных на преподаваемую ими дисциплину устанавливается один свободный от проведения занятий день в неделю для методической работы иповышения квалификации.

6.12.Директор Школы-интерната привлекает педагогических работников к дежурству по Школе интернату. График дежурств составляется на месяц, утверждается директором по согласованию ( выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 15 минут до начала занятий обучающихся данной смены и продолжаться не более 15 минут после их окончания.

6.13.Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работника образовательного учреждения. Графий работы в каникулы утверждается приказом директора Школы-интерната.

6.14.Рабочее время, свободное от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своем усмотрению для подготовки к занятиям, самообразования и повышения квалификации.

6.15.Работникам Школы-интерната предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором Школы-интерната с учетом мнения выборного профсоюзного органа не

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

6.16.Работникам Школы-интерната могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

6.17. Работодатель ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует работодателя.

**7. Оплата труда**

7.1.Оплата труда работников Школы-интерната осуществляется в соответствии с действующим законодательством системы оплаты труда, штатным расписанием и сметой расходов.

7.2.Оплата труда работников Школы-интерната осуществляется в зависимости от установленной квалификационной категорией установленной по итогам аттестации и занимаемой должности.

7.3.Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится один раз в год. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.4. 3а время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной, при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и hi ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

7.5. Выплату заработной платы производить не реже, чем каждые пол месяца

- 20 числа за первую половину месяца. Размер заработной платы за первую половину месяца осуществляется пропорционально отработанного времени.

При определении размеров выплаты заработной платы за первую половину месяца учитываются оклад (тарифная ставка) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы времени и норм труда (трудовых обязанностей) (в том числе: компенсационные выплаты за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ. надбавки за совмещение должностей, за профессиональное мастерство, стаж работы и другие).

 -окончательный расчет за месяц 5 числа.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за полугодие), а также выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончанию месяца (в том числе: за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие дни в соответствии со ст. 152 и 153 ТК РФ), производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Работнику на руки выдается расчетный лист.

Срок выдачи расчетных листков - день следующий за днем перечисления заработной платы на счет работника.

Выплата заработной платы в Школе-интернате производится на банковские карты или банковский счет.

7.6.В Школе-интернате устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты в соответствии с Положением о материальном стимулировании, доплатах и надбавках, утвержденным Управляющим советом Школы-интерната.

7.7.Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным договором, трудовым

договором.

**8. Меры поощрения и взыскания**

8.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

* объявление благодарности;
* награждение ценным подарком;
* награждение почетной грамотой;
* представление к награждению государственными наградами;
* назначение части % ставки по стимулированию.

8.2.Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

 8.3.3а совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор Школы-интерната имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1. замечание;
2. выговор;

3)увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ и (или) Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации».

8.4.Дисциплинарное взыскание на директора Школы-интерната налагает Учредитель. 8.5.Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Школы-интерната норм профессионального поведения и (или) устава Школы-интерната может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

8.6. До применения дисциплинарного взыскания директор Школы-интерната должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием дл\* применения дисциплинарного взыскания.

1. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.
2. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

8.11.Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

8.13.Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, Управляющего совета Школы-интерната или Общего собрания коллектива Школы-интерната.

**9. Охрана труда**

9.1.Каждый работник обязан соблюдать требования охране труда, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ (Рострудинспекции), предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда, соблюдать требования пожарной безопасности.

1. Руководители учреждений образования при обеспечении мер по охране труда должны руководствоваться Типовым положением о порядке обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов учреждений, предприятий системы образования, Положением о порядке расследования, . учета и оформления несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками в системе образования РФ, утвержденных приказом Министерства образования РФ от 23.07.96 №378 «Об охране труда в системе образования Российской Федерации».
2. Все работники образовательных учреждений, включая руководителей, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм, и инструкций по охране труда в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

9.4.В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по охране труда, охране жизни и здоровья детей, действующие для данного образовательного учреждения; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе 8 настоящих правил.

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

9.6. Руководители обязаны выполнять предписания по охране труда, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, контролировать реализацию таких предписаний.

9.7.Руководители образовательных учреждений, виновные в нарушении законодательства и иных нормативных актов по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям, либо препятствующие деятельности органов Рострудинспекции, профсоюзов или представителей иных органов общественного контроля, привлекаются к административной, дисциплинарной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательными актами Российской Федерации и ее субъектов.

**10. Заключительные положения**

10.1. Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации, являются приложением к коллективному договору (гл. 29 ст. 190 ТК РФ).

10.2.Настоящие Правила сохраняют свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления.

**Приложение № 3**

От работников От работодателя

председатель директор школы-интерната

профсоюзного комитета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Слюсарь А.П.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.В. Грачева

Протокол общего собрания №1 от «13» января 2021 г.

от «12» января 2021 г.

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБОУ «Валуйская общеобразовательная школа - интернат»

(новая редакция)

1. ***Общие положения***
	1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года № 159-пп ««Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных образовательных организаций и областных методических служб» с учетом дополнений и изменений.
	2. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБОУ «Валуйская общеобразовательная школа-интернат» (далее - Положение) определяет основания, порядок и критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников школы-интерната.
	3. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.
	4. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки работодателем  качества работы работника. Они назначаются исключительно за показатели в работе.
	5. Распределение стимулирующих и поощрительных выплат производится при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления (Управляющий совет), на основании представления руководителя общеобразовательной организации результатов работы оценочной комиссии и с учетом мнения профсоюзной организации.
	6. Основные принципы:

-объективность в оценке результатов деятельности работников учреждения;

-обеспечение зависимости результатов оплаты труда работников учреждения от результатов оценивания качества и результативности их труда путем установления соответствующих стимулирующих выплат.

* 1. Оценка осуществляется два раза в год по итогам профессиональной деятельности работников учреждения:

-первая половина календарного года (январь- июнь),

-вторая половина календарного года (июль - декабрь).

-для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда.

1.8. В случае экономии стимулирующей части фонда оплаты труда по I полугодию и по окончанию финансового года производятся дополнительные поощрительные выплаты по отдельным категориям работников учреждения, исходя из размера экономии по данной категории, согласно дополнительным критериям и с соблюдением п.1.5. данного положения.

* 1. В Положение могут быть внесены изменения и дополнения в установленном порядке: изменения и дополнения в Положении рассматриваются на Управляющем совете школы и принимаются на общем собрании трудового коллектива по согласованию с профсоюзным комитетом и учредителем. Принятые изменения и дополнения утверждаются приказом директора школы.
	2. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Коллективного договора, разрабатывается Учреждением самостоятельно.
1. ***Порядок формирования стимулирующих выплат.***

Стимулирующая часть фонда оплаты труда в общеобразовательной организации складывается из стимулирующих частей фонда по категориям работников: руководителя, административно-управленческий персонала, учителей, осуществляющие учебный процесс, воспитателей, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

Выплаты стимулирующего характера работникам общеобразовательной организации устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда, утвержденной на финансовый год.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется:

1. по административно-управленческому персоналу - от суммы базовых должностных окладов по штатным расписаниям (кроме руководителя организации) в размере 30 - 115 процентов;
2. по учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу - от суммы базовых должностных окладов по штатным единицам в размере 30 - 40 процентов;
3. по учителям - от суммы оплаты за часы педагогической нагрузки согласно учебному плану в размере до 46 процентов;
4. по другим педагогическим работникам - от суммы базовых должностных окладов по штатным единицам или с учетом педагогической нагрузки по тарификации в размере от 30 до 60 процентов.
5. руководителю, заместителям и другим штатным работникам, ведущим педагогическую деятельность, устанавливаются стимулирующие выплаты за данную педагогическую деятельность.

Выплаты осуществляются помесячно в виде выплат в соответствии с установленными критериям оценки результативности профессиональной деятельности. Для всех категорий работников учреждения критерии оцениваются в установленных баллах. Размер выплат по результатам труда определяется исходя из стоимости одного балла.

В начале расчетного периода определяется стоимость одного балла. Стоимость одного балла для каждой категории работников рассчитывается отдельно. Для этого месячный размер стимулирующей части работников одной категории, с вычетом доплат за наличие государственных и отраслевых наград, делится на общее количество набранных работниками баллов

Размер стимулирующих выплат работнику определяется путем умножения набранных баллов на денежный вес одного балла.

Имеющим звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", "Отличник народного образования", "Отличник просвещения РСФСР", "Отличник просвещения СССР", а также установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Отличник" устанавливаются гарантированные поощрительные ежемесячные выплаты в размере 500 рублей.

При присвоении звания "Почетный работник общего образования Российской Федерации" или награждении работника общеобразовательной организации отраслевой Почетной грамотой осуществляется единовременная поощрительная выплата в размере 2 тыс. рублей при наличии экономии стимулирующего фонда части соответствующей категории работников.

За непрерывный стаж работы в общеобразовательной организации устанавливаются гарантированные поощрительные выплаты в следующих размерах:

- от 5 до 10 лет – 5%;

- от 10 до 15 лет – 10%;

- свыше 15 лет – 15 % от базового оклада.

Допускается уменьшение, подлежащее распределению суммы стимулирующей части соответствующей категории работников при наличии вакантных должностей.

1. ***Порядок осуществления оценки результативности профессиональной деятельности работников.***
	1. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников служит портфолио (портфель профессиональных

достижений).

Портфолио - индивидуальная папка, в которой зафиксированы личные профессиональные достижения в общеобразовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его учеников, вклад работника в развитие школы за определенный период времени.

Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работников в образовательном учреждении приказом руководителя создаётся экспертная комиссия, состоящая из руководителей школьных методических объединений, лучших работников и представителей профсоюзного комитета.

3.2. Экспертная группа анализирует оценочные листы и документы, подтверждающие критерии результативности профессиональной деятельности и качественное выполнение работы.

3.3. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности представляются в экспертную группу заполненный лично специалистом оценочный лист и подтверждающие (поясняющие) документы.

* 1. Результаты экспертной оценки оформляется сводный оценочный лист (протоколе) результативности профессиональной деятельности работников за отчётный период с указанием итогового балла по каждому работнику, который передаётся в Управляющий Совет учреждения.

Оценочные листы работников подписывается членами экспертной группы (не менее половины), доводятся для ознакомления под роспись работнику.

В течение 3 дней с момента ознакомления с оценочным листом работник вправе обратиться в экспертную комиссию за разъяснениями. С этой целью работник пишет заявление в произвольной форме на имя директора школы. В течение 2 дней с момента подачи заявления, по распоряжению директора школы проводится внеочередное заседание экспертной группы с обязательным приглашением работника подавшего заявление, на котором члены экспертной группы дают подробное разъяснение по выставленным баллам.

В случае отказа работником подписать оценочный лист, составляется соответствующий акт подписанный членами экспертной группы (не менее половины).

На основании решения Управляющего совета учреждения готовится Протокол по рассмотрению результативности профессиональной деятельности работников и прикладывается сводная оценочная ведомость образовательного учреждения. Затем всё передаётся руководителю учреждения для подготовки приказа.

3.5 Бухгалтером по заработной плате на основании сводной оценочной ведомости с баллами по критериям оценки результативности профессиональной деятельности по каждой группе категории работников производится расчет сумм стимулирующих выплат от базового должностного оклада.

Приказом руководителя утверждаются стимулирующие выплаты работникам (в суммах).

1. **Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников.**
	1. Для проведения объективной оценки результативности профессиональной деятельности работников определяются критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников, которые фиксируются в оценочных листах учителей, воспитателей, других работников.

4.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно с участием Управляющего совета, первичной профсоюзной организациии рассмотрением на общем собрании трудового коллектива. Корректировка критериев производится не чаще одного раза в год, с соблюдением процедуры согласования внесенных изменений.

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии | Показатели критериев | Кол-во баллов |
| 1. Участие в разработке и реализации АООП программы |
| 1.1. | Учебная деятельность | Уровень комфортности получения качественного образования и воспитания (отсутствие жалоб на учителя, перевода уч-ся из класса, школы по причине недовольства качеством представляемых образовательных услуг и т.д.) | 2 балла при отсутствии |
| Проведение зафиксированных консультаций и дополнительных занятий с обучающимися | 3 балла |
| Современное и качественное мастер-классов | 5 баллов – региональный уровень3 балла – муниципальный уровень2 балла – уровень ОУ |
| Методическая оценка проведённых учебных занятий (по результатам внутришкольного контроля: справка, приказ) | До 10 баллов |
| Своевременное, систематическое ведение школьной документации (классные журналы, отчёты, планы, тетради и т.д.) | Отсутствие нареканий – 2 балл |
| Работа в творческих группах | 5 баллов – региональный уровень3 балла – муниципальный уровень2 балла – уровень ОУ |
| Наличие Грамоты Министерства образования РФ | 5 баллов |
| 1.2. | Внеурочная деятельность | Формирование духовно-нравственных качеств личности, воспитание патриотизма, профориентация, сохранение и возрождение традиций через проведение различные форм внеклассных мероприятий | До 10 баллов(проведение предметных недель, внеурочных мероприятий, не запланированных планом УВР ОУ – 2 балла, за проведение внеурочного мероприятия, запланированного планом УВР ОУ – 1 балл) |
| 2.Создание элементов общеобразовательной инфраструктуры |
|  |  | Создание и использование новых элементов общеобразовательной среды (оформление кабинета, пополнение фонда учебных и методических материалов, соответствие требованиям СанПиН) | 2 балла |
| Сохранность мебели и оборудования | 2 балла |
| Участие в озеленении и благоустройстве школьного двора | до 5 баллов |
| Работа по ремонту зданий, школьных помещений | до 5 баллов |
| 3.Реализация дополнительных проектов |
| 3.1 | Внедрение современных образовательных технологий | Использование инновационных технологий, активных форм обучения |  До 5 баллов при систематическом использовании |
| Разработка программ, проектов | до 10 баллов |
| Обобщение и распространение опыта | 5 баллов – региональный уровень3 балла – муниципальный уровень2 балла – уровень ОУ |
| 4. Динамика индивидуальных образовательных результатов |
| 4.1. | Учебные достижения обучающихся | -государственная аттестация в 10, 12 классахУчастие в проведении ГИА | Успеваемость по предмету:100% - 5 балловКачество знаний:100% - 5 баллов70-99% - 3 балла60 - 89% - 1 баллБаллы определяются на годРуковод. ППЭ-10 балловТех.спец. - 5 балловОрганиз.в аудитор.,ассистент - по 2 балла за каждый экзамен, ассист. вне ауд. – 3 балла, тифлоперевод. – по 2 балла за каждый экзамен |
| -независимые областные срезовые контрольные работы, тестирование и др. | Успеваемость:100% - 5 баллов;95-99% - 3 балла;91-95% 0- 1 баллКачество знаний:85-100% - 6 баллов;75-84% - 5 баллов65-74% - 4 балла;51-64% - 2 балла |
| -успеваемость обучающихся по предмету | 100% - 5 баллов |
| -качество знаний по итогам полугодия, года | 70% и более - 10 баллов;61-70% - 7 баллов;51-60% - 5 баллов;40-50% - 3 балла |
| 4.2. | Коррекционно-развивающая работа | -работа с детьми со сложной структурой дефекта | До 5 баллов |
| Наполняемость класса сверх нормы | 1 балл за ребенка |
| -за работу с учащимися 1 класса | До 5 баллов |
| -реализация индивидуальных программ обучения в соответствии с заключением ЦПМПК, ПМПк, работа по индивидуальным планам, авторским программам |  До 5 баллов |
|  |  | Качество организации развивающей среды (для учителей-дефектологов)(справка по результатам диагностики) | До 5 баллов |
| 5. Участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. |
| 5.1. | Результативность внеурочной деятельности | Достижения учащихся в конкурсах, смотрах, олимпиадах (очно) | 10 баллов – междунар. и всероссийский уровень8 баллов – региональный уровень5 баллов – муниципальный уровень3 балла – заочно (олимпиады)2 балла – уровень ОУ(всероссийский и региональный уровень при наличии победителей – на год) |
| проведение предметных кружков | до 10 баллов |
| 6. Участие в коллективных педагогических проектах |
|  |  | Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, пед. чтениях | 5 баллов – всероссийский уровень4 балла – региональный уровень3 балла – муниципальный уровень2 балла – заочные конференции |
| Наличие публикаций(сертификат, титульный лист разработки, «содержание» сборника) | 5 баллов – всероссийский уровень3 балла – региональный уровень |
| Размещение материала на сайте ( скрин-шот) | 5 баллов – собственный сайт2 балла – сайт школы |
| 7. Работа с детьми из социально неблагополучных семей |
|  |  | Положительная динамика в работе с детьми «группы риска» | 2 балла |
| Отсутствие учащихся, состоящих на учёте (внутришкольном, ПДН) | 2 балла |
| Отсутствие нарушений устава и правил для учащихся (внешний вид, опоздания) | 2 балла |
| 8. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы |
|  |  | Соблюдение требований охраны труда 0 (отсутствие травматизма) | 4 балла |
| Отсутствие или уменьшение пропусков занятий по болезни воспитанниками | 3 балла |
| Достижения учащихся в спортивных соревнованиях | 10 баллов – междунар. и всероссийский уровень8 баллов – региональный уровень5 баллов – муниципальный уровень2 балла – уровень ОУ(всероссийский и региональный уровень при наличии победителей – на год) |
| 9. | Штрафные санкции |
|  |  | За невыполнение должностных обязанностей, распоряжений, приказов и других нормативных документов | до 5 баллов (от 1 до 3 месяцев) |

Шкала установления поощрительных выплат равна сумме набранных баллов

 **Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателей**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии | Показатели критериев | Кол-во баллов |
| 1. Участие в разработке и реализации основной общеобразовательной программы |
| 1.1. | Воспитательная деятельность | Наличие положительных результатов по программе воспитательной работы | 5 баллов |
| Современное и качественное проведение открытых занятий, мастер-классов | 5 баллов – региональный уровень3 балла – муниципальный уровень2 балла – уровень ОУ |
| Методическая оценка результатов воспитательной работы (по результатам внутришкольного контроля: справка, приказ) | До 10 баллов |
| Своевременное, систематическое ведение документации (планирование, дневники наблюдений) | Отсутствие нареканий – 2 балла |
|  |  | Участие в проведении ГИА | Организ.в аудитор.,ассистент - по 2 балла за каждый экзамен, ассист. вне ауд. – 3 балла |
| 1.2. | Внеурочная деятельность | Формирование духовно-нравственных качеств личности, воспитание патриотизма, профориентация, сохранение и возрождение традиций через проведение различный форм внеклассных мероприятий | До 10 баллов(проведение предметных недель, внеурочных мероприятий, не запланированных планом УВР ОУ – 2 балла, за проведение внеурочного мероприятия, запланированного планом УВР ОУ – 1 балл) |
| 2.Создание элементов общеобразовательной инфраструктуры |
|  |  | Сохранность мебели и оборудования спален | 2 балла |
| Участие в озеленении и благоустройстве школьного двора | до 5 баллов |
| Работа по ремонту зданий, школьных помещений | до 5 баллов |
| 3.Реализация дополнительных проектов |
| 3.1 | Внедрение современных воспитательных технологий | Использование инновационных технологий в воспитательной работе | 5 баллов – использует систематически;2 балла – использует периодически |
| Разработка программ, проектов | до 10 баллов |
| Обобщение и распространение опыта | 5 баллов – региональный уровень3 балла – муниципальный уровень2 балла – уровень ОУ |
| Наличие Грамоты Министерства образования | 5 баллов |
| 4. Динамика индивидуальных образовательных результатов |
| 4.1. | Результаты воспитательной работы | Охват воспитанников кружковой работой | 90 -100% - 5 баллов80-90%- 4 балла70-80% - 3 балла60 - 70% - 1 балл |
| Отсутствие самовольных уходов | 3 балла |
| Отсутствие учащихся, состоящих на учёте (внутришкольном, ПДН) | 3 балла |
| Отсутствие нарушений устава и правил для учащихся (внешний вид, опоздания) | 3 балла |
| 4.2. | Коррекционно-развивающая работа | -работа с детьми со сложной структурой дефекта | 2 балла за каждого ребёнка |
| 5. Реализация мероприятий, обеспечивающихся взаимодействие с родителями обучающихся |
|  |  | Отсутствие документально зафиксированных жалоб, наличие позитивных отзывов в адрес воспитателя | 2 балла |
| 6. Участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. |
| 6.1. | Результативность внеурочной деятельности | Достижения учащихся в конкурсах, смотрах, олимпиадах | 10 баллов – междунар. и всероссийский уровень8 баллов – региональный уровень5 баллов – муниципальный уровень3 балла – заочно (олимпиады)2 балла – на уровне школы(всероссийский и региональный уровень при наличии победителей – на год) |
| проведение кружков | до 10 баллов |
| 7. Участие в коллективных педагогических проектах |
|  |  | Документально зафиксированное участие в семинарах, конференциях, пед. чтениях | 5 баллов – всероссийский уровень4 балла – региональный уровень3 балла – муниципальный уровень2 балла – заочные конференции1 балл – уровень ОУ |
| Наличие публикаций | 5 баллов – всероссийский уровень3 балла – региональный уровень |
| Размещение материала на сайте | 5 баллов – собственный сайт3 балла – сайт школы |
| 8. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы |
|  |  | Отсутствие или уменьшение пропусков занятий воспитанниками | 3 балла |
| Достижения учащихся в спортивных соревнованиях | 10 баллов – междунар. и всероссийский уровень8 баллов – региональный уровень5 баллов – муниципальный уровень2 балла – уровень ОУ(всероссийский и региональный уровень при наличии победителей – на год) |
| 9. | Штрафные санкции |
|  |  | За невыполнение должностных обязанностей, распоряжений, приказов и других нормативных документов | до 5 баллов (от 1 до 3 месяцев) |

Шкала установления поощрительных выплат равна сумме набранных баллов

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии | Показатели критериев | Кол-во баллов |
| 1. Участие в разработке и реализации основной общеобразовательной программы |
|  | Коррекционно-развивающая работа | Работа с детьми со сложной структурой дефекта | До 5 баллов  |
| Реализация индивидуальных программ обучения в соответствии с заключениями ЦПМПК, ПМПк | 3 балла при положительных результатах |
| Результаты социально-психологической адаптации уч-ся 1, 5 классов | 55-64% - 3 балла65-74% - 4 балла75-100% - 5 баллов |
| Своевременное, систематическое ведение документации (планирование, диагностика, карты развития) | Отсутствие нареканий – 3 балла |
| Эффективная работа в ПМПк | 3 балла |
|  |  | Формирование духовно-нравственных качеств личности, воспитание патриотизма, сохранение и возрождение традиций через проведение различные форм внеклассных мероприятий | До 5 баллов(проведение предметных недель, внеурочных мероприятий, не запланированных планом УВР ОУ – 2 балла, за проведение внеурочного мероприятия, запланированного планом УВР ОУ – 1 балл) |
| 2.Создание элементов общеобразовательной инфраструктуры |
|  |  | Создание и использование новых элементов общеобразовательной среды (оформление кабинета, пополнение фонда диагностических и методических материалов) | 2 балла |
| Участие в озеленении и благоустройстве школьного двора | до 5 баллов |
| Работа по ремонту зданий, школьных помещений | до 5 баллов |
| 3.Реализация дополнительных проектов |
|  | Внедрение современных воспитательных технологий | Использование информационно-коммуникационных технологий | До 5 баллов при систематическом использовании |
| Разработка программ, различных проектов | до 10 баллов |
| Обобщение и распространение опыта | 5баллов – региональный уровень3 балла – муниципальный уровень2 балла – уровень ОУ |
|  |  | Наличие Грамоты Министерства образования РФ | 5 баллов |
| 4. Реализация мероприятий, обеспечивающихся взаимодействие с родителями обучающихся |
|  |  | Индивидуальная работа с родителями обучающихся (зафиксированные результаты) | до 5 баллов |
| Отсутствие жалоб, наличие позитивных отзывов в адрес педагога- психолога | 2 балла |
| 5. Участие в коллективных педагогических проектах |
|  |  | Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, пед. чтениях | 5 баллов – всероссийский уровень4 балла – региональный уровень3 балла – муниципальный уровень2 балла – заочные конференции |
| Наличие публикаций | 5 баллов – всероссийский уровень3 балла – региональный уровень |
| Размещение материала на сайте | 5 баллов – собственный сайт3 балла – сайт школы |
| 6. | Штрафные санкции |
|  |  | За невыполнение должностных обязанностей, распоряжений, приказов и других нормативных документов | до 5 баллов (от 1 до 3 месяцев) |

Шкала установления поощрительных выплат равна сумме набранных баллов

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности социального педагога**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии | Показатели критериев | Кол-во баллов |
| 1. Участие в разработке и реализации основной общеобразовательной программы |
|  | Социальная работа | Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля | До 5 баллов |
| Своевременное оформление социальных пенсий | До 5 баллов |
| Эффективная работа с детьми «группы риска» | До 5 баллов |
| Эффективная работа по социальной адаптации и трудоустройству детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | До 10 баллов |
| Эффективная работа в ПМПк | 3 балла |
| Отсутствие самовольных уходов | 3 балла |
| Отсутствие обучающихся, состоящих на учёте в КДН | 3 балла |
| 2.Создание элементов общеобразовательной инфраструктуры |
|  |  | Участие в озеленении и благоустройстве школьного двора | до 5 баллов |
| Работа по ремонту зданий, школьных помещений | до 5 баллов |
| 3.Реализация дополнительных проектов |
|  |  | Разработка программ, различных проектов | до 10 баллов |
| Обобщение и распространение опыта | 5 баллов – региональный уровень3 балла – муниципальный уровень2 балла – уровень ОУ |
|  |  | Наличие Грамоты Министерства образования РФ | 5 баллов |
| 4. Реализация мероприятий, обеспечивающихся взаимодействие с родителями обучающихся |
|  |  | Индивидуальная работа с родителями обучающихся (зафиксированные результаты) | до 5 баллов |
| Отсутствие жалоб, наличие позитивных отзывов в адрес социального педагога | 2 балла |
| 5. Участие в коллективных педагогических проектах |
|  |  | Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, пед. чтениях | 5 баллов – всероссийский уровень4 балла – региональный уровень3 балла – муниципальный уровень2 балла – заочные конференции |
| Наличие публикаций | 5 баллов – всероссийский уровень3 балла – региональный уровень |
| Размещение материала на сайте | 5 баллов – собственный сайт3 балла – сайт школы |
|  |  | Формирование духовно-нравственных качеств личности, воспитание патриотизма, сохранение и возрождение традиций через проведение различные форм внеклассных мероприятий | До 10 баллов(проведение предметных недель, внеурочных мероприятий, не запланированных планом УВР ОУ – 2 балла, за проведение внеурочного мероприятия, запла-нированного планом УВР ОУ – 1 балл) |
| 6. | Штрафные санкции |
|  |  | За невыполнение должностных обязанностей, распоряжений, приказов и других нормативных документов | до 5 баллов (от 1 до 3 месяцев) |

Шкала установления поощрительных выплат равна сумме набранных баллов

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя - логопеда**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии | Показатели критериев | Кол-во баллов |
| 1. Участие в разработке и реализации основной общеобразовательной программы |
|  | Коррекционно-развивающая работа | Работа с детьми со сложной структурой дефекта | До 5 баллов  |
| Реализация индивидуальных программ обучения в соответствии с заключениями ЦПМПК, ПМПк | 3 балла при положительных результатах |
| Эффективность и результативность коррекционно-развивающей работы (положительная динамика речевого развития, справка) | До 10 баллов |
| Своевременное, систематическое ведение документации (планирование, диагностика, карты развития) | Отсутствие нареканий – 3 балла |
| Эффективная работа в ПМПк | 3 балла |
|  |  | Формирование духовно-нравственных качеств личности, воспитание патриотизма, сохранение и возрождение традиций через проведение различные форм внеклассных мероприятий | До 10 баллов(проведение предметных недель, внеурочных мероп-риятий, не запланиро-ванных планом УВР ОУ); за проведение внеурочного меро-приятия, запланирован-ного планом УВР ОУ – 1 балл |
| 2.Создание элементов общеобразовательной инфраструктуры |
|  |  | Создание и использование новых элементов общеобразовательной среды (оформление кабинета, пополнение фонда диагностических и методических материалов) | 2 балла |
| Участие в озеленении и благоустройстве школьного двора | до 5 баллов |
| Работа по ремонту зданий, школьных помещений | до 5 баллов |
| 3.Реализация дополнительных проектов |
|  | Внедрение современных воспитательных технологий | Качественное проведение открытых занятий, мастер-класса | 4 балла – региональный уровень3 балла – муниципаль-ный уровень,2 балла – уровень ОУ |
| Разработка программ, различных проектов | до 10 баллов |
| Обобщение и распространение опыта | 5баллов – региональный уровень3 балла – муниципаль-ный уровень2 балла – уровень ОУ |
|  |  | Наличие Грамоты Министерства образования РФ | 5 баллов |
| 4. Реализация мероприятий, обеспечивающихся взаимодействие с родителями обучающихся |
|  |  | Индивидуальная работа с родителями обучающихся (зафиксированные результаты) | до 5 баллов |
| Отсутствие жалоб, наличие позитивных отзывов в адрес учителя - логопеда | 2 балла |
| 5. Участие в коллективных педагогических проектах |
|  |  | Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, пед. чтениях | 5 баллов – всероссийский уровень4 балла – региональный уровень3 балла – муниципальный уровень2 балла – заочные конференции |
| Наличие публикаций | 5 баллов – всероссийский уровень3 балла – региональный уровень |
| Размещение материала на сайте | 5 баллов – собственный сайт3 балла – сайт школы |
| 6. | Штрафные санкции |
|  |  | За невыполнение должностных обязанностей, распоряжений, приказов и других нормативных документов | до 5 баллов (от 1 до 3 месяцев) |

Шкала установления поощрительных выплат равна сумме набранных баллов

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителей**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии | Показатели критериев | Кол-во баллов |
|  1. Качества обучения учащихся |
| 1.1. | Учебные достижения обучающихся. | Освоение государственного образовательного стандарта по всем предметам базисного учебного плана. | 100% - 5 балловне менее 95%- 3 балла |
| Позитивная динамика в качестве знаний обучающихся по итогам учебного года или полугодияПозитивная динамика успеваемости обучающихся | 5 баллов - при стабильности или повышении качества знаний3 балла |
| Сдача государственной итоговой аттестации10 класс - в форме ОГЭРусский язык | Успеваемость 100% - 5 балловКачество знаний- 100% - 4 балла |
| Сдача государственной итоговой аттестации10 класс - в форме ОГЭМатематика | Успеваемость 100% - 5 балловКачество знаний – 100% - 4 балла |
| Дальнейшее профессиональное обучение и трудоустройство выпускников | 100% - 10 баллов |
| 1.2. | Результативность внеурочной деятельности. | Достижения уч-ся в конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях. | российский уровень:10 баллов;областной уровень:8 баллов;4 баллаДоп. до 10 баллов |
| Отсутствие или уменьшение обучающихся, пропускающих занятия по неуважительной причине | 3 балла Итого – балла |
| 2.1. | Эффективность управленческой деятельности. | Организация и контроль учебно-воспитательного процесса | до 10 баллов |
| Организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (Совет школы, педагогический совет, методический совет, органы ученического самоуправления)Исполнительская дисциплина (качество ведения документации, своевременное предоставление материалов) | до 10 балловдо 5 баллов |
| 2.2. | Профессиональные достижения | - наличие Грамоты Министерства образования РФ | 5 баллов |
| Формирование духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания, воспитание патриотизма, работа по сохранению и укреплению здоровья, профориентация, сохранение и возрождение традиций, проведение праздников. | до 10 баллов  |
|  | Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений; | 8 баллов – всероссийский уровень;- 6 баллов – региональный уровень;- 4 балла – муниципальный уровень;2 балл – уровень ОУ |
|  | Демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков, мастер – классов, публикаций | 5 балла – региональный уровень;- 4 балла – муниципальный уровень |
| 2.3. | Позитивная динамика инновационной деятельности. | - наличие и внедрение авторских программ, новых учебных программ, учебников | 2 балла  |
| 2.4. | Признание профессиональных достижений зам. директора | Результативно зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях | 8 баллов – всероссийский уровень 2 балла – муниципальный уровень |
|  |  | - наличие публикацийсобственный сайтсайт учреждения | 5 баллов – всероссийский уровень;- 3 балла – региональный уровень:5 баллов3 балла |
|  |  | Наличие обобщенного педагогического опыта | 4 балла – региональный уровень2 балла – уровень образоват.учреждения |
| 2.5 | Инновационная деятельность | Внедрение современных образовательных технологий | До 5 баллов |
|  |  | Участие в работе эксперных групп, комиссий | До 10 баллов |
| 2.6. | Повышение квалификации | Курсы повышения квалификации | 10 баллов |
|  3. Физическое здоровье и уровень воспитанности. |
| 3.1.3.2. | Сохранение здоровья учащихсяУправление воспитательным процессом | Соблюдение требований охраны труда (отсутствие детского травматизма) | 4 балла |
| Отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядкаОтсутствие уч-ся, состоящих на учёте в КДН | 4 балла3 балла |
| Отсутствие самовольных уходов | 3 балла |
| Эффективность работы с детьми «группы риска» |  5 баллов |
| Восстановление психического и физического здоровья учащихся (дни здоровья, спартакиады, соревнования и т.д.) | 5 балловПри наличии призовых мест:10 баллов – российский уровень7 баллов – региональный уровень |
| Занятость учащихся во внеурочное время | 8 баллов – 80-100%5 баллов – 60-80% |
| Эффективность организации различных форм внеклассной и внешкольной работы | до 10 баллов |
| 4. | Создание условий для коррекционно-развивающей работы и обеспечение социальных прав и гарантий. | - контроль и результативность за реализацией индивидуальных программ обучения в соответствии с заключениями ОМПМПК, ПМПк, работа по индивидуальным планам | 5 баллов |
| - эффективная работа ПМПк | 5 баллов |
| Положительная динамика показателей соматического и психологического развития детейДиагностическая работа «АРМИС» | 80% - 10 баллов70-79% - 7 баллов60-69% - 5 баллов51 – 59% – 3 балла3 балла |
| Эффективная работа по социальной адаптации и реабилитации детей |  10 баллов  |
| 5. | Участие в создании условий для обучения, воспитания, социальной адаптации | За участие в работе по ремонту зданий, школьных помещений.За систематическое участие в проведении работ по благоустройству территорииЗа привлечение дополнительных источников финансированияСохранение материальных ценностей учреждения | До 5 балловДо 5 балловДо 5 балловДо 5 баллов |

Шкала установления поощрительных выплат.

Примерное количество баллов:

Для заместителя директора 200

180 – 200 баллов – 100%

160 – 180 баллов – 80%

140 – 160 баллов – 70%

120 – 140 баллов – 60%

100 – 120 баллов – 50 %

80 – 100 баллов - 40%

80 баллов – 30%

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшего воспитателя.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии | Показатели критериев | Кол-во баллов |
| 1. | Результативность внеурочной деятельности. | Достижения уч-ся в конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях. | российский уровень:10 баллов;областной уровень: 8 баллов;муниципальный уровень:4 баллаДоп. до 10 баллов |
| 2.1. | Эффективность управленческой деятельности. | Организация и контроль воспитательного процесса | 10 баллов |
| Организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (Совет школы, педагогический совет, методический совет, органы ученического самоуправления)Исполнительская дисциплина (качество ведения документации, своевременное предоставление материалов) | 10 баллов 5 баллов |
| 2.2. | Профессиональные достижения | - наличие Грамоты Министерства образования РФ | 5 баллов |
| Формирование духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания, воспитание патриотизма, работа по сохранению и укреплению здоровья, профориентация, сохранение и возрождение традиций, проведение праздников. | 10 баллов  |
|  | Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений; | 8 баллов – всероссийский уровень;-6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень;2 балла – уровень ОУ |
| 2.3. | Признание профессиональных достижений  | Результативно зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях | 8 баллов – всероссийский уровень6 баллов – региональный уровень2 балла – муниципальный уровень |
| - наличие публикацийпубликации на сайте | 5 баллов – всероссийский уровень;- 3 балла – региональный уровень:собственный сайт – 5 балловпубликация на щкольном сайте – 3 балла |
| Наличие обобщенного педагогического опыта | 4 балла – региональный уровень2 балла – уровень образоват.учреждения |
| 2.4. | Инновационная деятельность | Внедрение современных технологий воспитательной работы | 5 баллов |
| 2.5. | Создание условий для коррекционно-развивающей работы и обеспечение социальных прав и гарантий | Положительная динамика показателей соматического и психологического развития детейДиагностическая работа «АРМИС» | 80% - 10 баллов70-79% - 7 баллов60-69% - 5 баллов51 – 59% – 3 балла5 баллов |
| Эффективная работа по социальной адаптации и реабилитации детей | До 10 баллов  |
|  3. Физическое здоровье и уровень воспитанности. |
| 3.1. | Сохранение здоровья учащихся | Соблюдение требований охраны труда (отсутствие детского травматизма) | 4 балла |
| Отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядкаОтсутствие уч-ся, состоящих на учёте в КДН | 4 балла3 балла |
| Отсутствие самовольных уходов | 3 балла |
| Эффективность работы с детьми «группы риска» | 5 баллов |
| Занятость обучающихся во внеурочное время | 8 баллов – 80-100%5 баллов – 60-80% |
| 4. | Участие в создании условий для обучения, воспитания, социальной адаптации | За участие в работе по ремонту зданий, школьных помещений.За систематическое участие в проведении работ по благоустройству территорииЗа привлечение дополнительных источников финансированияСохранение материальных ценностей учреждения | До 5 баллов 5 баллов 5 баллов 5 баллов |

Шкала установления поощрительных выплат равна сумме набранных баллов

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности тьютора**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии | Показатели критериев | Кол-во баллов |
| 1. Участие в разработке и реализации АООП программы |
| 1.1. | Учебная деятельность | Уровень комфортности получения качественного образования и воспитания (отсутствие жалоб на педагога) | 2 балла при отсутствии |
| Современное и качественное мастер-классов | 5 баллов – региональный уровень3 балла – муниципальный уровень2 балла – уровень ОУ |
| Методическая оценка деятельности (по результатам внутришкольного контроля: справка, приказ) | До 10 баллов |
| Своевременное, систематическое ведение школьной документации (журналы, отчёты, планы, тетради и т.д.) | Отсутствие нареканий – 2 балла |
| Работа в творческих группах | 5 баллов – региональный уровень3 балла – муниципальный уровень2 балла – уровень ОУ |
| Наличие Грамоты Министерства образования РФ | 5 баллов |
| 1.2. | Внеурочная деятельность | Формирование духовно-нравственных качеств личности, воспитание патриотизма, профориентация, сохранение и возрождение традиций через проведение различные форм внеклассных мероприятий | До 10 баллов(проведение предметных недель, внеурочных мероприятий, не запланированных планом УВР ОУ – 2 балла, за проведение внеурочного мероприятия, запланированного планом УВР ОУ – 1 балл) |
| 2.Создание элементов общеобразовательной инфраструктуры |
|  |  | Сохранность мебели и оборудования | 2 балла |
| Участие в озеленении и благоустройстве школьного двора | до 5 баллов |
| Работа по ремонту зданий, школьных помещений | до 5 баллов |
| 3.Реализация дополнительных проектов |
| 3.1 | Внедрение современных образовательных технологий | Использование инновационных технологий, активных форм обучения |  До 5 баллов при систематическом использовании |
| Разработка программ, проектов | до 10 баллов |
| Обобщение и распространение опыта | 5 баллов – региональный уровень3 балла – муниципальный уровень2 балла – уровень ОУ |
| 4. Динамика индивидуальных образовательных результатов |
|  |  | -успеваемость обучающихся по предмету | 100% - 5 баллов |
| -качество знаний по итогам полугодия, года | 100% - 5 баллов |
| 4.2. | Коррекционно-развивающая работа | -работа с детьми со сложной структурой дефекта | До 5 баллов |
| -за работу с учащимися 1 класса | До 3 баллов |
| -реализация индивидуальных программ обучения в соответствии с заключением ЦПМПК, ПМПк, работа по индивидуальным планам, авторским программам |  До 5 баллов |
| 5. Участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. |
| 5.1. | Результативность внеурочной деятельности | Достижения учащихся в конкурсах, смотрах, олимпиадах (очно) | 10 баллов – междунар. и всероссийский уровень8 баллов – региональный уровень5 баллов – муниципальный уровень3 балла – заочно (олимпиады)2 балла – уровень ОУ(всероссийский и региональный уровень при наличии победителей – на год) |
| проведение предметных кружков | до 10 баллов |
| 6. Участие в коллективных педагогических проектах |
|  |  | Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, пед. чтениях | 5 баллов – всероссийский уровень4 балла – региональный уровень3 балла – муниципальный уровень2 балла – заочные конференции |
| Наличие публикаций(сертификат, титульный лист разработки, «содержание» сборника) | 5 баллов – всероссийский уровень3 балла – региональный уровень |
| Размещение материала на сайте (скрин-шот) | 5 баллов – собственный сайт2 балла – сайт школы |
| 7. Работа с детьми из социально неблагополучных семей |
|  |  | Положительная динамика в работе с детьми «группы риска» | 2 балла |
| Отсутствие учащихся, состоящих на учёте (внутришкольном, ПДН) | 2 балла |
| Отсутствие нарушений устава и правил для учащихся (внешний вид, опоздания) | 2 балла |
| 8. | Штрафные санкции |
|  |  | За невыполнение должностных обязанностей, распоряжений, приказов и других нормативных документов | до 5 баллов (от 1 до 3 месяцев) |

Шкала установления поощрительных выплат равна сумме набранных баллов

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности главного экономиста.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели критериев | Кол-во баллов |
| 1. | Ведение бухгалтерского учёта имущества, обязательств и хозяйственных операций. | До 10 баллов |
| 2. | Соблюдения сроков исполнения документации | До 10 баллов |
| 3. | Контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов. | До 5 баллов |
| 4. | Своевременная подготовка тарификационных списков и штатных расписаний. | До 5 баллов |
| 5. | Отражение на счетах бухгалтерского учета операции, связанные с движением основных средств, товарно­материальных ценностей, денежных средств. | До 10 баллов |
| 6. | Своевременное начисление и перечисление налогов в федеральный, региональный, местный бюджет, страховых взносов в фонды: социального страхования, пенсионный. | До 5 баллов |
| 7. | Обеспечение сохранности денежных средств | До 5 баллов |
| 8. | Подготовка экономических расчетов | До 10 баллов |
| 9. | Предотвращение случаев нецелевого использования бюджетных средств | До 10 баллов |
| 10. | Участие в составлении и реализации плана мероприятий по оптимизации бюджетных средств | До 10 баллов |
| 11. | Своевременное проведение инвентаризации | До 10 баллов |
| 12. | Высокая исполнительская дисциплина | До 10 баллов |
| 13. | Штрафные баллы (за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей). | До 10 баллов ( за единичный случай) |
|  | **Максимальное количество:** | **100 баллов** |

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности специалиста по**

**закупкам**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели критериев | Кол-во баллов |
| 1 | Ведение бухгалтерского учёта имущества, обязательств и хозяйственных операций. | До 10 баллов |
| 2 | Соблюдения сроков исполнения документации | До 10 баллов |
| 3 | Контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов. | До 10 баллов |
| 4 | Обеспечение сохранности денежных средств | До 10 баллов |
| 5 | Своевременная разработка плана закупок, подготовка изменений для внесения в план закупок. | До 10 баллов |
| 6 | Разработка плана - графика, своевременная подготовка изменений для внесения в план график. | До 10 баллов |
| 7 | Своевременное предоставление материалов на проведение аукционов, котировок в Госзаказ. | До 10 баллов |
| 8 | Подготовка экономических расчетов | До 10 баллов |
| 9 | Предотвращение случаев нецелевого использования бюджетных средств | До 10 баллов |
| 10 | Высокая исполнительская дисциплина | До 10 баллов |
| 11 | Штрафные баллы (за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей). | До 5 баллов ( за единичный случай) |
|  | **Максимальное количество:** | **100 баллов** |

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности библиотекаря.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели критериев | Кол-во баллов |
| 1. | Высокая читательская активность обучающихся | До 3 баллов |
| 2. | Формирование библиотечного фонда (пополнение фонда, формирование заказа на учебники, оформление подписки на периодические издания) | До 3 баллов |
| 3. | Организация книжных выставок. | До 3 баллов |
| 4. | Пропаганда чтении. Библиотечные уроки. | До 3 баллов |
| 5. | Проведение литературных викторин, игр, внеклассных мероприятий. | До 3 баллов |
| 6. | Качественное оформление документации и отчетности | До 3 баллов |
| 7. | Рейды по проверке учебников | До 3 баллов |
| 8. | Выполнение плана работы библиотеки | До 3 баллов |
| 9. | Высокая исполнительская дисциплина | До 3 баллов |
| 10. | Взаимодействие с районной библиотекой. | До 3 баллов |
| 11. | Размещение материалов на интернет сайтах | До 5 баллов (школьный сайт до 3 баллов) |
| 12 | Штрафные баллы (за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей). | До 3 баллов ( за единичный случай) |
|  | **Максимальное количество:** | **30 баллов** |

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности шеф-повара, повара.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименованиедолжности | Показатели критериев | Кол-во баллов |
| 1. | **Шеф-повар** | Осуществление постоянного контроля за технологией приготовления пищи, нормами закладки сырья. | до 3 баллов |
| 2. |  | Осуществление контроля за соблюдением работниками санитарных требований и правил личной гигиены. | до 3 баллов |
| 3. |  | Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания. | До 3 баллов |
| 4. |  | Осуществление контроля за правильной эксплуатацией оборудования. | До 3 баллов |
| 5. |  | Осуществление контроля за порядком в варочном, моечном, овощном цехах. | До 3 баллов |
| 6. |  | Контроль за сбором суточных проб. | До 3 баллов |
| 7. |  | Участие в работе по ремонту зданий, школьных помещений, оборудования | До 3 баллов |
| 8. |  | Систематическое участие в проведении работ по благоустройству территории (уход за цветниками, зонами отдыха и др | До 3 баллов |
| 9. |  | Сохранение материальных ценностей учреждения (мебель, оборудование, мягкий инвентарь, отделочных материалов и пр.) | До 3 баллов |
| 10. |  | Высокая исполнительская дисциплина | До 3баллов |
| 11. |  | Штрафные баллы ( за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей) | До 3 баллов ( за единичный случай) |
|  |  | **Максимальное количество:** | **30 баллов** |
| 1. | **Повар** | Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания. | До 3 баллов |
| 2. |  | Содержание помещений в соответствии с санитарными правилами и нормами | До 3 баллов |
| 3. |  | Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода | До 3 баллов |
| 4. |  | Отсутствие замечаний на качество приготовляемых блюд в соответствии с технологией приготовлении. | До 3 баллов |
| 5. |  | Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения быстропортящихся продуктов питания. | До 3 баллов |
| 6. |  | Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации столового оборудования. | До 3 баллов |
| 7. |  | Соблюдение режима экономии энерго- и водо- ресурсов | До 3 баллов |
| 8. |  | Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности | До 3 баллов |
| 9. |  | Участие в работе по ремонту зданий, школьных помещений, оборудования | До 3 баллов |
|  10 |  | Высокая исполнительская дисциплина. | До 3 баллов |
| 11 |  | Штрафные баллы (за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей). | До 3 баллов ( за единичный случай) |
|  |  | **Максимальное количество:** | **30 баллов** |

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности медицинских**

**работников.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименованиедолжности | Показатели критериев | Кол-во баллов |
| 1. | **Медицинская сестра, врач** | Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы | От 10 до 20 баллов |
| 2. |  | Отсутствие замечаний Роспотребнадзора | При отсутствии – от 10 до 20 баллов, при наличии решается комиссионно |
| 3. |  | Снижение заболеваемости воспитанников, пропусков занятий по болезни | От 10 до 20 баллов – при позитивной динамике в сторону уменьшения: При увеличении количество баллов определяется комиссионно |
| 4. |  | Контроль по педикулезу. | От 10 до 20 баллов – при отсутствии. |
| 5. |  | Взаимодействие с ЦРБ | От 10 до 20 баллов |
| 6. |  | Отсутствие замечаний ЦРБ по диспансеризации | От 10 до 20 баллов |
| 7. |  | Отсутствие замечаний ЦРБ по проведению иммунопрофилактики | От 10 до 20 баллов |
| 8. |  | Качественное ведение документации, своевременная сдача отчетов | От 10 до 20 баллов |
| 9. |  | Проведение санпросветработы с воспитанниками и персоналом | От 10 до 20 баллов |
| 10. |  | Участие в работе по ремонту зданий, школьных помещений, оборудования | От 10 до 20 баллов |
|  11 |  | Штрафные баллы (за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей). | До 10 баллов ( за единичный случай) |
|  |  | **Максимальное количество:** | **200 баллов** |
| 1. | **Диетсестра** | Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях пищеблока | От 10 до 20 баллов |
| 2. |  | Отсутствие замечаний Роспотребнадзора. | При отсутствии – от 10 до 20 баллов, при наличии решается комиссионно комиссионно комиссионно |
| 3. |  | Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода. | От 10 до 20 баллов |
| 4. |  | Отсутствие замечаний на качество приготовляемых блюд в соответствии с технологией приготовлении. | От 10 до 20 баллов |
| 5. |  | Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения быстропортящихся продуктов питания. | От 10 до 20 баллов |
| 6. |  | Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации столового оборудования. | От 10 до 20 баллов |
| 7. |  | Соблюдение режима экономии энерго- и водо- ресурсов. | От 10 до 20 баллов |
| 8. |  | Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности. | От 10 до 20 баллов |
| 9. |  | Участие в работе по ремонту зданий, школьных помещений, оборудования. | От 10 до 20 баллов |
| 10. |  | Высокая исполнительская дисциплина. | От 10 до 20 баллов |
| 11. |  | Штрафные баллы (за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей). | До 10 баллов ( за единичный случай) |
|  |  | **Максимальное количество:** | 1. **баллов**
 |

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности водителя.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели критериев | Кол-во баллов |
| 1. | Обеспечение исправного технического состояния автомобилей. | До 3 баллов |
| 2. | Своевременное исполнение заявок, отсутствие замечаний по безопасности перевозки людей. | До 3 баллов |
| 3. | Отсутствие ДТП и нарушений правил дорожного движение | До 3 баллов |
| 4. | Санитарное состояние мест стоянки транспорта. | До 3 баллов |
| 5. | Своевременное предоставление документов на списание ГСМ | До 3 баллов |
| 6. | Соблюдение правил пожарной безопасности. | До 3 баллов |
| 7. | Высокая исполнительская дисциплина. | До 3 баллов |
| 8. | Участие в работе по ремонту зданий, школьных помещений, оборудования. | До 3 баллов |
| 9. | Систематическое участие в проведении работ по благоустройству территории (уход за цветниками, зонами отдыха и др. | До 3 баллов |
|  10. | Сохранение материальных ценностей учреждения. | До 3 баллов |
| 11. | Штрафные баллы (за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей). | До 3 баллов ( за единичный случай) |
|  | **Максимальное количество:** | 1. **баллов**
 |

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности машиниста по стирке белья.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели критериев | Кол-во баллов |
| 1. | Ведение журнала по учету приема и выдачи белья. | До 3 баллов |
| 2. | Своевременность и качество стирки и глажения белья, одежды. | До 3 баллов |
| 3. | Правильная эксплуатация прачечного оборудования. | До 3 баллов |
| 4. | Выдача и прием белья в соответствии с установленным графиком и правилами. | До 3 баллов |
| 5. | Содержание помещений в соответствии с санитарными правилами и нормами. | До 3 баллов |
| 6. | Соблюдение режима экономии энерго- и водо- ресурсов. | До 3 баллов |
| 7. | Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности. | До 3 баллов |
| 8. | Систематическое участие в проведении работ по благоустройству территории (уход за цветниками, зонами отдыха и др. | До 3 баллов |
| 9. | Сохранение материальных ценностей учреждения (мебель, оборудование, мягкий инвентарь, отделочных материалов и пр.). | До 3 баллов |
|  10. | Высокая исполнительская дисциплина. | До 3 баллов |
|  11. | Штрафные баллы ( за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей). | До 3 баллов ( за единичный случай) |
|  | **Максимальное количество:** | 1. **баллов**
 |

|  |
| --- |
| **Критерии оценки результативности профессиональной деятельности** **гардеробщица** |
| 1 | Содержание участка работы в соответствии с санитарными нормами и правилами, качественная уборка помещений. | До 3 баллов |
| 2 | Своевременность подачи звонков на уроки и перемены | До 3 баллов |
| 3 | Выполнение правил приема и хранения личных вещей школьников | До 3 баллов |
| 4 | Сохранность личных вещей школьников | До 3 баллов |
| 5 | Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности. | До 3 баллов |
| 6 | 100% сохранность имущества | До 3 баллов |
| 7 | Участие в работе по ремонту зданий, школьных помещений, оборудования. | До 3 баллов |
| 8 | Систематическое участие в проведении работ по благоустройству территории (уход за цветниками, зонами отдыха и прочее). | До 3 баллов |
| 9 | Соблюдение культуры и профессиональной этики поведения. | До 3 баллов |
| 10 | Высокая исполнительская дисциплина. | До 3 баллов |
| 11 | Штрафные баллы за неоднократное нарушение должностных обязанностей. | Устанавливаютсякомиссионно. (до 3 баллов за единичный случай) |
|  | **Максимальное количество** | **До 30 баллов** |

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности кастелянши.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели критериев | Кол-во баллов |
| 1. | Отсутствие замечаний на условия хранения белья, одежды. | До 3 баллов |
| 2. | Содержание помещений в соответствии с санитарными правилами и нормами. | До 3 баллов |
| 3. | Ведение установленной документации. | До 3 баллов |
| 4. | Своевременное составление актов на списание пришедшей в негодность одежды и др. | До 3 баллов |
| 5. | Ведение учета за правильным использованием одежды, обуви, белья и др. | До 3 баллов |
| 6. | Соблюдение режима экономии энерго- и водо- ресурсов. | До 3 баллов |
| 7. | Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности. | До 3 баллов |
| 8. | Участие в работе по ремонту зданий, школьных помещений, оборудования. | До 3 баллов |
| 9. | Систематическое участие в проведении работ по благоустройству территории (уход за цветниками, зонами отдыха и др. | До 3 баллов |
|  10. | Высокая исполнительская дисциплина | До 3 баллов |
|  11. | Штрафные баллы ( за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей). | До 5 баллов ( за единичный случай) |
|  | **Максимальное количество:** | **30 баллов** |

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности**

**рабочего по обслуживанию и ремонту зданий.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Показатели критериев | Кол-во баллов |
| 11.  | Содержание в надлежащем санитарном состоянии здания школы и прилегающие к нему территории (подвалы, чердаки). | До 3 баллов |
| 2. | Сезонная подготовка зданий и сооружений. | До 3 баллов |
| 33. | Участие в работе по ремонту зданий, школьных помещений, оборудования | До 3 баллов |
| 44. | Поддержание в рабочем состоянии систем центрального отопления водоснабжния, канализации, водостоков, теплоснабжения, вентиляции. | До 3 баллов |
| 55. | Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования. | До 3 баллов |
| 66. | Оперативность в выполнении заявок по устранению неполадок. | До 3 баллов |
| 77. | Соблюдение режима экономии энерго- и водо- ресурсов. | До 3 баллов |
| 88. | Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности. | До 3 баллов |
| 9. | 100% сохранность имущества. | До 3 баллов |
| 110. | Систематическое участие в проведении работ по благоустройству территории (уход за цветниками, зонами отдыха и др. | До 3 баллов |
| 111. | Штрафные баллы ( за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей). | До 3 баллов ( за единичный случай) |
|  | **Максимальное количество:** | **30 баллов** |

**4.18.Критерии оценки результативности профессиональной деятельности**

**кухонного рабочего.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели критериев | Кол-во баллов |
| 1. | Соблюдение санитарно-гигиенических требований при мытье столовой и кухонной посуды. | До 3 баллов |
| 2. | Соблюдение требований санитарии, правил личной гигиены во время работы. | До 3 баллов |
| 3. | Соблюдение сроков прохождения медицинских осмотров. | До 3 баллов |
| 4. | Выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. | До 3 баллов |
| 5. | Сохранность столовой посуды, кухонного инвентаря. | До 3 баллов |
| 6. | Соблюдение режима экономии энерго- и водо- ресурсов. | До 3 баллов |
| 7. | Соблюдение правил приготовления дезинфицирующего раствор. | До 3 баллов |
| 8. | Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности. | До 3 баллов |
| 9. | Систематическое участие в проведении работ по благоустройству территории (уход за цветниками, зонами отдыха и др. | До 3 баллов |
| 10. | Участие в работе по ремонту зданий, школьных помещений, оборудования. | До 3 баллов |
| 11. | Штрафные баллы ( за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей). | До 3 баллов (за единичный случай) |
|  | **Максимальное количество:** | **30 баллов** |

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности**

заведующей складом.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели критериев | Кол-во баллов |
| 1. | Отсутствие замечаний по приему, хранению отпуску товарно-материальных ценностей. | До 3 баллов |
| 2. | Обеспечение сохранности складируемых товарно-­материальных ценностей, соблюдение режимов хранения. | До 3 баллов |
| 3. | Соблюдение правил оформления и сдачи приходно­-расходных документов, составление отчетности. | До 3 баллов |
| 4. | Организация отпуска, приема товарно-материальных ценностей, погрузочно-разгрузочных работ с соблюдение правил требований охраны труда. | До 3 баллов |
| 5. | Соблюдение режима экономии энерго- и водо- ресурсов. | До 3 баллов |
| 6. | Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности. | До 3 баллов |
| 7. | Участие в работе по ремонту зданий, школьных помещений, оборудования. | До 3 баллов |
| 8. | Систематическое участие в проведении работ по благоустройству территории (уход за цветниками, зонами отдыха и др. | До 3 баллов |
| 9. | Сохранение материальных ценностей учреждения (мебель, оборудование, мягкий инвентарь, отделочных материалов и пр.). | До 3 баллов |
| 10. | Высокая исполнительская дисциплина. | До 3 баллов |
| 11. | Штрафные баллы ( за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей). | До 3 баллов (за единичный случай) |
|  | **Максимальное количество:** | **30 баллов** |

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности**

обслуживающего персонала.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименованиедолжности | Показатели критериев | Кол-во баллов |
| 1. | **Уборщик служебных и производственных****помещений** | Содержание участка работы в соответствии с санитарными нормами и правилами, качественная уборка помещений. | До 3 баллов |
| 2. |  | Качественное выполнение разовых поручений  | До 3 баллов |
| 3. |  | Проведение генеральных уборок. | До 3 баллов |
| 4. |  | Соблюдение режима экономии энерго- и водо-ресурсов. | До 3 баллов |
| 5. |  | Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности. | До 3 баллов |
| 6. |  | 100% сохранность имущества | До 3 баллов |
| 7. |  | Участие в работе по ремонту зданий, школьных помещений, оборудования. | До 3 баллов |
| 8. |  | Систематическое участие в проведении работ по благоустройству территории (уход за цветниками, зонами отдыха и прочее). | До 3 баллов |
| 9. |  | Соблюдение культуры и профессиональной этики поведения. | До 3 баллов |
| 10. |  | Высокая исполнительская дисциплина. | До 3 баллов |
| 11. |  | Штрафные баллы за неоднократное нарушение должностных обязанностей. | Устанавливаютсякомиссионно. (до 3 баллов за единичный случай) |
|  |  | **Максимальное количество** | **30 баллов** |
| 1. | **Помощник****воспитателя** | Содержание участка работы в соответствии с санитарными нормами и правилами, качественная уборка помещений. | До 3 баллов |
| 2. |  | Контроль за состоянием освещения, температуры и вентиляции в спальнях. | До 3 баллов |
| 3. |  | Отсутствие травматизма среди обучающихся. | До 3 баллов |
| 4. |  | Соблюдение режима экономии энерго- и водо-ресурсов. | До 3 баллов |
| 5. |  | Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности. | До 3 баллов |
| 6. |  | 100% сохранность имущества. | До 3 баллов |
| 7. |  | Участие в работе по ремонту зданий, школьных помещений, оборудования. | До 3 баллов |
| 8. |  | Систематическое участие в проведении работ по благоустройству территории (уход за цветниками, зонами отдыха и др). | До 3 баллов |
| 9. |  | Соблюдение культуры и профессиональной этики поведения. | До 3 баллов |
| 10. |  | Высокая исполнительская дисциплина | До 3 баллов |
| 11. |  | Штрафные баллы за неоднократное нарушение должностных обязанностей. | Устанавливаются комиссионно ( до 3 баллов за единичный случай) |
|  |  | **Максимальное количество**  | **30 баллов** |
| 1. | **Слесарь - электрик** | Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования. | До 3 баллов |
| 2. |  | Своевременное выявление неисправного электрооборудования, подготовка документов на его списание. | До 3 баллов |
| 3. |  | Оперативность в выполнении заявок по устранению неполадок | До 3 баллов |
| 4. |  | Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации, электроснабжения | До 3 баллов |
| 5. |  | Соблюдение режима экономии энерго- и водо-ресурсов | До 3 баллов |
| 6. |  | Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности | До 3 баллов |
| 7. |  | 100% сохранность имущества | До 3 баллов |
| 8. |  | Участие в работе по ремонту зданий, школьных помещений, оборудования | До 3 баллов |
| 9. |  | Систематическое участие в проведении работ по благоустройству территории (уход за цветниками, зонами отдыха и др | До 3 баллов |
| 10. |  | Высокий уровень исполнительской дисциплин | До 3 баллов |
| 11. |  | Штрафные баллы за неоднократное нарушение должностных обязанностей. | Устанавливаютсякомиссионно. (до 3 баллов за единичный случай) |
|  |  | **Максимальное количество** | **30 баллов** |

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности**

**секретаря**.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели критериев | Кол-во баллов |
| 1. | Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др. | До 10 |
| 2. | Контроль за исполнением работниками школы-интерната приказов, распоряжений. Соблюдение сроков выполнения. | До 15 |
| 3. | Создание банка данных, необходимого для работы, и эффективное его использование. | До 10 |
| 4. | Ведение архивной документации. | До 10 |
| 5. | Оформление и ведение личных дел сотрудников. | До 15 |
| 6. | Квалифицированная работа с применением компьютерной техники, предназначенной для сбора, обработки и представления информации при подготовке и принятий решений. | До 10 |
| 7. | Соблюдение правил внутреннего распорядка. | До 10 |
| 8. | Штрафные баллы за неоднократное нарушение должностных обязанностей | Устанавливаются комиссионно. (до 5 баллов за единичный случай) |
| 9. | **Максимальное количество:** | **80 баллов** |

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности**

**Заведующий хозяйством**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели критериев | Кол-во баллов |
| 1. | Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы | до 20 баллов |
| 2. | Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда |  до 20 баллов |
| 3. | Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ |  до 20 баллов |
| 4 | Ответственное хранение материальных ценностей, имущества, мебели и т.д. |  до 10 баллов |
| 5 | Обеспечение своевременной и качественной подготовки к началу учебного года | до 20 баллов |
| 6. | Качественное обучение, инструктаж технического и обслуживающего персонала | До10 баллов |
| 7. | Штрафные баллы (за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей). | До 5 баллов ( за единичный случай) |
| .8 | **Максимальное количество:** | **100 баллов** |

**Приложение № 4**

**СОГЛАШЕНИЕ
администрации и профсоюзной организации учреждения по охране труда в** **Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении**

**ГБОУ «Валуйская общеобразовательная школа-интернат»**

"\_\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.

Администрация **ГБОУ «Валуйская общеобразовательная школа-интернат»** в лице руководителя учреждения Слюсарь Александра Петровича, действующая на основании Устава, и профсоюзная организация образовательного учреждения в лице председателя профкома Грачевой Елены Владимировны, действующая на основании положения о деятельности профсоюзов учреждений образования, составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Администрация образовательного учреждения со своей стороны берет на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников учреждения в соответствии с действующим законом "Об образовании в Российской Федерации", Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения, определяемых учредителем – Министерство образования Белгородской области.

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

 3. Администрация обязуется:
3.1. Предоставлять работникам образовательного учреждения работу по профилю их специализации в объеме нагрузки, установленной трудовым законодательством для работников образования.
3.2. Предоставлять отпуска в летнее время.
3.3. Обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.
3.4. Обеспечивать положенной по нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а также средствами оказания первой медицинской помощи, моющими и чистящими средствами.
3.5. Обеспечивать помещения и здание учреждения средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия.
3.6. Организовать питание детей.
3.7. Обеспечивать учебно-воспитательный процесс пособиями и инвентарем.
3.8. Обеспечивать регулярную уборку помещений общего пользования.
3.9. Обеспечивать защиту контингента учреждения в чрезвычайных ситуациях мирного времени.
3.10. Обеспечивать нормальные условия отдыха педагогических работников учреждения.

 4. Работники учреждения обязуются:
4.1. Соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены и требовать их соблюдения воспитанниками.
4.2. Выполнять должностные обязанности по охране труда, вести документацию по охране труда в соответствии с Положением о службе охраны труда.
4.3. Обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовывать в кабинетах проветривание и влажную уборку.
4.4. Обеспечивать контроль за поведением воспитанников с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма.
4.5. Обеспечивать безопасность воспитанников при проведении различных мероприятий, экскурсий.
4.6. Оказывать помощь администрации при выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

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

6. При невыполнении администрацией образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники образовательного учреждения имеют право обжаловать бездействие администрации в управлении общего и дошкольного образования департамента образования Белгородской области.

Директор школы А. Слюсарь

Председатель профсоюзного комитета Е. Грачева